

त्रिभुवन विश्वविद्यालय
कर्मचारीका नियुक्ति तथा बढुवाको सिफारिस सम्बन्धी विनियम, २०७३
(२०७८।१।१६सम्मको संशोधन सहित)

त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक, कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम २०५० को नियम १२६ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी त्रिभुवन विश्वविद्यालय कार्यकारी परिषदले त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवाको कर्मचारीहरूको नियुक्ति तथा बढुवाको सिफारिसका सम्बन्धमा देहायको विनियम बनाएको छ ।

परिच्छेद १
प्रारम्भिक

१. **सङ्क्षिप्त नाम र प्रारम्भ :** (१) यो विनियमको नाम “त्रिभुवन विश्वविद्यालय कर्मचारीको नियुक्ति तथा बढुवाको सिफारिस सम्बन्धी विनियम, २०७३” रहेको छ ।
(२) या विनियम तुरुन्त लागू हुनेछ ।
२. **परिभाषा :** विषय वा प्रसंगले अर्को अर्थ नलागेमा यस नियममा :
 - (क) “ऐन” भन्नाले त्रिभुवन विश्वविद्यालय ऐन २०४९ सम्भन्नु पर्छ ।
 - (ख) “नियम” भन्नाले त्रिभुवन विश्वविद्यालयका प्रचलित नियमहरू सम्भन्नु पर्छ ।
 - (ग) “विश्वविद्यालय” भन्नाले त्रिभुवन विश्वविद्यालय सम्भन्नु पर्छ ।
 - (घ) “सेवा आयोग” भन्नाले त्रिभुवन विश्वविद्यालयको सेवा आयोग सम्भन्नु पर्छ ।
 - (ङ) “अध्यक्ष” भन्नाले त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोगका अध्यक्ष सम्भन्नु पर्छ ।
 - (च) “सदस्य” भन्नाले त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोगका सदस्य सम्भन्नु पर्छ ।
 - (छ) “प्रतियोगिता” भन्नाले सेवा आयोगद्वारा लिइने बढुवा, आन्तरिक र खुला प्रतियोगिता सम्भन्नु पर्छ ।
 - (ज) “लिखित परीक्षा” भन्नाले सेवा आयोगद्वारा लिइने प्रतियोगितात्मक लिखित परीक्षा सम्भन्नु पर्छ ।
 - (झ) “कर्मचारी” भन्नाले विश्वविद्यालय सेवाका कर्मचारी सम्भन्नु पर्छ । यस शब्दले सेवा आयोगको प्रतियोगितामा सम्मिलित हुन न्यूनतम योग्यता पुगेका उम्मेदवार कर्मचारी वा व्यक्ति समेत जनाउँछ ।
 - (ञ) “अनुसूची” भन्नाले यस विनियमका अनुसूची सम्भन्नु पर्छ ।
 - (ट) “योग्यता” भन्नाले विभिन्न सेवा, समूहको विभिन्न तहको कर्मचारीको पदमा नियुक्तिको लागि तोकिएको योग्यता सम्भन्नु पर्छ ।
 - (ठ) “अङ्क” भन्नाले यस विनियममा उल्लेख भए वमोजिम प्रदान गरिने अङ्क सम्भन्नु पर्छ ।
 - (ड) “प्रयोगात्मक परीक्षा” भन्नाले सेवा आयोगबाट लिइने प्रयोगात्मक परीक्षा हुने पदहरूको प्रयोगात्मक परीक्षा सम्भन्नु पर्छ ।
३. **शब्द र वाक्यांशहरूको व्याख्या :** ऐन वा नियममा प्रयुक्त शब्द र वाक्यांशहरू यस विनियममा प्रयुक्त भएकोमा प्रसंगवश अर्को अर्थ नलागेमा ती शब्द र वाक्यांशहरूको व्याख्या सोही अनुरूप गरिनेछ ।

परिच्छेद २

सिफारिससम्बन्धी कारबाही

४. **सिफारिससम्बन्धी कारबाही :** कार्यकारी परिषदले स्थायी पदपूर्तिका लागि तोकिएको पद, पदको संख्या र प्रतियोगिताको किसिमका आधारमा सेवा आयोगले कर्मचारीको नियुक्तिको लागि सिफारिस सम्बन्धी कारबाही सुरु गर्नेछ । विज्ञापन भएको मितिले साधारणतया ६ महिनाभित्र सिफारिसको

कारवाही टुङ्गे लगाइ सक्नेछ । विश्वविद्यालय सेवाको पदपूर्तिका लागि माग गर्दा सो अवधिसम्म रिक्त हुन आएका पद र आगामी ६ महिनाभित्रमा अवकाश तथा बहुवा र आन्तरिक प्रतियोगिताबाट रिक्त हुने पद समेत यकिन गरी माग गर्न सकिनेछ ।

५. **विज्ञापन र आवेदन फाराम:** (१) नियुक्ति तथा बहुवाको लागि सिफारिस गरिने तोकिएका विभिन्न पद, तिनको संख्या एवं प्रतियोगिताको किसिम समेत खुलाई सेवा आयोगले सिफारिस गर्ने पदहरूको विज्ञापन राष्ट्रिय स्तरको पत्र-पत्रिकामा प्रकाशित गर्नेछ ।

- (२) विज्ञापन अनुसार आवेदन दिने म्याद विज्ञापनको प्रथम प्रकाशनको मितिबाट कम्तिमा ३५ दिनको हुनेछ । दोब्बर दस्तुर तिरेर थप ७ दिनसम्म आवेदन फाराम भर्ने म्याद कायम रहनेछ । तर विश्वविद्यालयलाई जनशक्तिको अत्यावश्यक परेको अवस्थामा अनलाइनको माध्यमबाट आवेदन लिने गरी विज्ञापन अनुसार आवेदन दिने म्याद विज्ञापनको प्रथम प्रकाशनको मितिबाट २९ दिनको मात्र हुनेछ र दोब्बर दस्तुर तिरेर थप ५ दिनसम्म आवेदनफारम भर्ने म्याद कायम रहनेछ । तर दोब्बर दस्तुर तिरेर आवेदन फाराम भर्ने म्याद थप गरिएको अवधि वा पछि विज्ञापनमा कुनै संशोधन गरी वा नगरी जुनसुकै कारणले आवेदन फाराम भर्ने म्याद थप गरिएको भए सो थप अवधिलाई समेत आधार मानि उमेर, शैक्षिक योग्यता, तालिम, अनुभव र सेवा अवधि कुनै पनि प्रयोजनका लागि गणना गरिने छैन ।
- (३) विज्ञापन वमोजिम न्यूनतम योग्यता पुग्ने उम्मेदवारहरूले आवेदन फाराम तोकिएको म्यादभित्र सेवा आयोगको कार्यालयमा बुझाई सक्नुपर्नेछ ।
- (४) म्याद भित्र दाखिला नभएको वा न्यूनतम योग्यता नपुगेको वा विज्ञापनमा उल्लेखित शर्तहरू पूरा नभएको आवेदन फाराममा कुनै कारवाही गरिने छैन ।
- (५) सेवा आयोगले प्रतियोगिताका लागि आवेदकहरू मध्येबाट योग्य उम्मेदवारको नामावली प्रतियोगिता हुने दिनभन्दा घटीमा १५ दिन अगाडि प्रकाशित गर्नेछ । साथै प्रतियोगिता कुन मिति र स्थान बारे प्रतियोगिता हुने दिन भन्दा कम्तिमा पनि १५ दिन अगाडि राष्ट्रिय स्तरका पत्र-पत्रिका मार्फत सूचना प्रकाशित गर्नेछ ।
- (६) सेवा आयोगमा दाखिला भइसकेको आवेदन, आवेदन दस्तुर र सम्बन्धित संलग्न कागजात फिर्ता गरिने छैन ।
- (७) पदपूर्तिका लागि विज्ञापन गर्दा आवेदन फारामको ढाँचा सेवा आयोगबाट तोकिए वमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद ३

प्रतियोगिताका प्रकार र अनुपात

६. **प्रतियोगिताका प्रकार :** सेवा आयोगले बहुवा, आन्तरिक प्रतियोगिता र खुला प्रतियोगिताका आधारमा प्रशासनिक पदमा नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्नेछ ।
- (१) **ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवा प्रतियोगिता :**
 - (क) ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा बहुवाको लागि सिफारिस गर्दा सम्बन्धित सेवा/समूहको बहुवा हुने पदभन्दा एक श्रेणी मुनिका पदमा सबैभन्दा बढी सेवा अवधि भएका र कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा सत्तरी प्रतिशत वा सो भन्दा बढी अंक प्राप्त गर्ने उम्मेदवार प्रतियोगिताका लागि योग्य हुनेछ ।
 - (ख) कार्यरत पदमा समान सेवा अवधि भएमा हाल वहाल रहेको श्रेणीभन्दा एक श्रेणी मुनिको पदमा नियुक्ति भएको मितिको आधारमा ज्येष्ठता कायम गरिने छ । उक्त पदमा पनि समान सेवा अवधि हुन आएमा विश्वविद्यालयमा स्थायी सेवा प्रवेशको मितिको आधारमा ज्येष्ठता कायम गरिने छ । सो मा पनि समान सेवा अवधि भएमा आवेदकको उमेरको आधारमा ज्येष्ठता कायम गरिने छ ।

ग) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम अनुसूची ३ बमोजिम हुनेछ ।

(२) **कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा प्रतियोगिता :**

- (क) बढुवाको निमित्त उम्मेदवार हुन कार्यरत पदको लागि आवश्यक शैक्षिक योग्यता भएको र सो पदमा कम्तिमा ५ वर्ष स्थायी सेवा अवधि पूरा भएका विश्वविद्यालयका कर्मचारीहरूले मात्र आफ्नो सेवा समूहको एक तह माथिको पदको बढुवाको प्रतियोगिताका लागि उम्मेदवार हुन पाउने छन् ।
- (ख) खण्ड (क) मा तोकिएको स्थायी सेवा अवधि गणना गर्दा वेतलवी वा असाधारण विदा लिएको अवधि, गयल भएको अवधि र विश्वविद्यालय बाहिर वेतलवी काजमा गई काम गरेको अवधि घटाई पदोन्नति हुने पदको एक तह मुनीको पदमा खण्ड (क) मा तोकिएको स्थायी सेवा अवधि पूरा भएको अवस्थामा मात्र बढुवा प्रतियोगितामा भाग लिन पाइनेछ ।
- (ग) जुन सेवा, समूह अन्तरगतका पदमा नियुक्ति भएको हो सोही सेवा समूह अन्तर्गतको एक तह माथिको पदमा मात्र बढुवाको प्रतियोगितामा भाग लिन पाइनेछ ।
- (घ) आवेदन फाराम नभरिकन कुनै पनि कर्मचारी आफु बहाल रहेको पदभन्दा माथिल्लो पदको निमित्त स्वतः उम्मेदवार हुने छैन ।

(३) **आन्तरिक प्रतियोगिता :**

- (क) पदोन्नति हुने पदको लागि तोकिएको आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र पदोन्नति हुने पदको श्रेणीभन्दा एक तह मुनिको श्रेणीको पदमा न्यूनतम ५ वर्ष स्थायी सेवा अवधि पूरा गरेका सबै सेवा समूहका कर्मचारीहरूले (अधिकृत प्रथम श्रेणीका पदहरूसम्मको) आन्तरिक प्रतियोगितामा भाग लिन पाउने छन् ।
- (ख) सहायक द्वितीय श्रेणीको पदको लागि तोकिएको आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र पदोन्नति हुने पदको श्रेणी भन्दा मुनिका सहायक तृतीय वा श्रेणीविहीन पदमा न्यूनतम ५ वर्ष स्थायी सेवा अवधि पूरा भएको कर्मचारीले सहायक द्वितीय श्रेणीको पदको आन्तरिक प्रतियोगितामा भाग लिन पाउने छन् ।
- (ग) खण्ड (क) मा तोकिएको स्थायी सेवा अवधि गणना गर्दा वेतलवी वा असाधारण विदा लिएको अवधि, गयल भएको अवधि र विश्वविद्यालय बाहिर वेतलवी काजमा गई काम गरेको अवधि घटाई नियम ६ को उपनियम (२) खण्ड (क) मा तोकिए बमोजिमको ५ वर्ष स्थायी सेवा अवधि पूरा भएको अवस्थामा मात्र आन्तरिक प्रतियोगितामा भाग लिन पाइनेछ ।
- (घ) विभिन्न ठाँउमा उल्लेख भएको तोकिएको आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्नाले यस विनियमको नियम १२ को उपनियम (४)मा तोकिए बमोजिमको शैक्षिक योग्यता सम्भक्तु पर्छ ।

(४) **खुला प्रतियोगिता :**

- (क) तोकिएको न्यूनतम योग्यता पुगेका इच्छुक नेपाली नागरिकले खुला प्रतियोगितामा भाग लिन पाउने छन् । यो प्रतियोगिता खुला/समावेशी आधारमा गरिनेछ । यस व्यवस्था अनुसार विश्वविद्यालय सेवालार्ई समावेशी बनाउन खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये ५५ प्रतिशत पद सबै उम्मेदवारहरूले प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने र ४५ प्रतिशत पद महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग तथा पिछडिएको क्षेत्रका उम्मेदवार बीच मात्र प्रतिस्पर्धा गराउने समावेशी आधारमा पूर्ति गर्ने व्यवस्था गरिनेछ ।
- (ख) विज्ञापनका निमित्त आएका पदहरूका सम्बन्धमा सबै उम्मेदवारहरूले प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति गर्ने ५५ प्रतिशत पद र तोकिएको समूह (महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग तथा पिछडिएको क्षेत्रका उम्मेदवारहरू) बीच मात्र प्रतिस्पर्धा

गराउने समावेशी आधारमा पूर्ति गर्ने ४५ प्रतिशत पदको विभाजन गर्दा भागफल दशमलवमा आएमा जुनमा बढी आउँछ त्यसैको लागि प्रतिशत निर्धारण गर्ने र दशमलव पछि दुवै समूहमा वरावर अङ्क आएमा खुलालाई प्राथमिकता दिने व्यवस्था गरिनेछ ।

(ग) महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग तथा पिछडिएको क्षेत्रका उम्मेदवारबीच मात्र प्रतिस्पर्धा गराउने समावेशी आधारमा पूर्ति गर्न छुट्याएको ४५ प्रतिशत पदलाई शतप्रतिशत मानी देहाय बमोजिम वर्गीकृत उम्मेदवारबीच छुट्टाछुट्टै पतिस्पर्धाका आधारमा देहाय अनुसार पद पूर्ति गरिने छ ।

(अ) महिला ३३ प्रतिशत

(आ) आदिवासी/जनजाति २७ प्रतिशत

(इ) मधेसी २२ प्रतिशत

(ई) दलित ९ प्रतिशत

(उ) अपाङ्ग ५ प्रतिशत

(ऊ) पिछडिएको क्षेत्र ४ प्रतिशत

(घ) समावेशीमा पर्ने हरेक वर्गीकृत समूहका पद संख्या निर्धारण गर्न सूत्र प्रयोग गर्दा भागफल दशमलवमा आएमा महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग तथा पिछडिएका क्षेत्र जुनमा बढी आउँछ त्यसका लागि प्रतिशत निर्धारण गर्ने । दशमलव पछि महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग तथा पिछडिएको क्षेत्रमा वरावर अङ्क आएमा महिलालाई प्राथमिकता दिने । आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग तथा पिछडिएको क्षेत्रमा वरावर अङ्क आएमा आदिवासी/जनजातिलाई प्राथमिकता दिने । मधेसी, दलित, अपाङ्ग तथा पिछडिएका क्षेत्रमा वरावर अङ्क आएमा मधेसीलाई प्राथमिकता दिने । दलित, अपाङ्ग तथा पिछडिएको क्षेत्रमा वरावर अङ्क आएमा दलितलाई प्राथमिकता दिने । अपाङ्ग तथा पिछडिएको क्षेत्रमा वरावर अङ्क आएमा अपाङ्गलाई प्राथमिकता दिने व्यवस्था गरिने छ ।

(ङ) माथि उल्लेखित वर्गीकृत समूह र क्षेत्रको अर्थ र प्रयोग नेपाल सरकारले किटान गरेको अर्थ र प्रयोग अनुरूप नै हुनेछ ।

(च) समावेशी तर्फ छुट्याइएका पदमा दरखास्त दिदा अनसूची १ को आधारमा दिनुपर्नेछ ।

७. वैकल्पिक उम्मेदवारको व्यवस्था :

(क) कुनै पदको लागि खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षानुसार सिफारिसमा पर्ने उम्मेदवारको योग्यताक्रम सूची प्रकाशित गर्दा त्यस्तो पदको विज्ञापनमा उल्लेखित पद संख्याको २५ प्रतिशत उम्मेदवारको नाम वैकल्पिक सूचिमा राख्नु पर्नेछ । तर उल्लेखित पद आठजना भन्दा कम भएमा दुईजना उम्मेदवारको नाम वैकल्पिक सूचिमा राख्नु पर्नेछ ।

(ख) वैकल्पिक सूचीबाट देहायको अवस्थामा नियुक्तिका लागि योग्यताक्रमानुसार सिफारिस गरिनेछ :

- (१) सिफारिस गरिएको उम्मेदवारको नियुक्तिको सूचना पाएको वा सूचना प्रकाशित भएको मितिले १५ दिन भित्र नियुक्ति नलिएमा, वा
- (२) नियुक्ति बुझेर पनि ३५ दिन भित्र सम्बन्धित निकायमा हाजिर हुन नगएमा,
- (३) सिफारिस गरिएको अन्य जुनसुकै कारणबाट रिक्त भएको मितिले एक वर्ष भित्र निजले नियुक्ति लिएको पद रिक्त हुन आएमा ।

८. प्रतियोगिताको अनुपात : (१) विश्वविद्यालय सेवामा रिक्त रहका पदहरूमध्ये विभिन्न प्रतियोगिताहरूको अनुपात निम्नानुसार हुनेछ :

पद /श्रेणी	बहुवा		आन्तरिक प्रतियोगिता	खुला प्रतियोगिता
	कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा	जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा		
अधिकृत विशिष्ट	८०%	२०%		
अधिकृत प्रथम	४०%	२०%	४०%	
अधिकृत द्वितीय	४०%	१०%	४०%	१०%
अधिकृत तृतीय	१५%	१०%	२५%	५०%
सहायक प्रथम	१५%	१०%	२५%	५०%
सहायक द्वितीय			२०%	८०%

- (२) उपनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको अवस्थामा रिक्त पद देहाय बमोजिम पूर्ति गरिनेछ :
- (क) जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवाको लागि छुट्याइएको सबै वा केही पदमा सम्भाव्य उम्मेदवार नभई पद पूर्ति हुन नसक्ने भएमा जुन वर्षको लागि त्यस्तो पद छुट्याइएको हो सोही वर्षको त्यस्तो पद कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवाद्वारा र बहुवाको लागि छुट्याइएको सबै वा केही पदमा सम्भाव्य उम्मेदवार नभई पद पूर्ति हुन नसक्ने भएमा जुन वर्षको लागि त्यस्तो पद छुट्याइएको हो सोही वर्षको त्यस्तो पद आन्तरिक प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गरिनेछ ।
- (ख) अधिकृत तृतीय श्रेणी वा सो भन्दा मुनीका पदमा आन्तरिक प्रतियोगिताको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार नभई सबै वा केही पद पूर्ति हुन नसक्ने भएमा त्यस्तो पद खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति गरिनेछ ।
- (ग) एक श्रेणी मुनिको पद नभएको सेवा समूह वा उपसमूहको पदमा रिक्त सबै पद खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति गरिनेछ ।
- (घ) सहायक द्वितीय श्रेणीका लागि आन्तरिक प्रतियोगितामा तोकिएको सेवा अवधि पुगेका र सो पदको लागि आवश्यक शैक्षिक योग्यता भएको सहायक तृतीय र श्रेणीविहिन पदमा कार्यरत कर्मचारीहरूले भाग लिन पाउनेछन ।
- (ङ) यस नियममा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति गरिने अधिकृत द्वितीय श्रेणीको पदको लागि चाहिने न्यूनतम योग्यता सम्बन्धित विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरेको र त्रिभुवन विश्वविद्यालयमा अधिकृत तृतीय स्तरमा कार्यरत रही ५ वर्ष सेवा अवधि पुगेका वा कुनै सरकारी सेवा वा नेपाल सरकारको स्वामित्वमा रहेको संगठित संस्थाको अधिकृत स्तरको पदमा कार्यरत रही ५ वर्ष अनुभव प्राप्त गरेको हुनु पर्ने छ । तर कुनै पनि निकायमा आंशिक रूपमा काम गरेको अनुभव सो प्रयोजनको लागि गणना हुन छैन ।
- (३) प्रतिशत विभाजन गर्दा भागफल दशमलवमा आएमा जुनमा वढी आउँछ त्यसको लागि प्रतिशत निर्धारण गर्न र दशमलव पछि खुला, बहुवा र आन्तरिक प्रतियोगितामा भागफल वरावर आएमा बहुवालाई प्राथमिकता दिने तथा बहुवा र आन्तरिक प्रतियोगितामा दशमलव पछि भागफल वरावर आएमा बहुवालाई प्राथमिकता दिने व्यवस्था गरिने छ ।
- (४) बहुवा, आन्तरिक प्रतियोगिता र खुला प्रतियोगिताको एक समयमा भएको विज्ञापनको अन्तिम नतिजा प्रकाशित गर्दा सर्वप्रथम बहुवा र त्यसपछि क्रमशः आन्तरिक प्रतियोगिता र खुला प्रतियोगिताको नतिजा प्रकाशित गर्ने व्यवस्था हुनेछ ।

परिच्छेद ४

सिफारिसका आधार तथा पूर्णाङ्क विभाजन

९. त्रि.वि. सेवामा नियुक्ति तथा बहुवाका लागि सिफारिसका आधार तथा तिनको पूर्णाङ्क विभाजन देहाय बमोजिम हुनेछ :

आधार	कार्यक्षमताको आधारमा हुने बहुवा	आन्तरिक प्रतियोगिता	खुला प्रतियोगिता (अप्राविधिक पदका लागि)		खुला प्रतियोगिता (प्राविधिक पदको लागि)	
			अधिकृत स्तरको लागि	अधिकृत भन्दा मुनिका लागि	अधिकृत स्तरको लागि	अधिकृत भन्दा मुनिका लागि
१. कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन बापत	४०	१०				
२. जेष्ठता बापत	३६					
३. शैक्षिक योग्यता बापत	१५	१५	१५	१५	१५	१५
४. भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेबापत	६	--	--	--	--	--
५. तालिम बापत	३	--	--	--	--	--
६. लिखित परीक्षा	--	२००	३००	२००	२००	१००
७. प्रयोगात्मक परीक्षा	--	-	५	५	३०	३०
८. अन्तर्वार्ता	--	३०	३०	३०	३०	३०
	१००	२५५	३५०	२५०	२७५	१७५

परिच्छेद ५

शैक्षिक योग्यताको अङ्क विभाजन र अन्य व्यवस्था

१०. बहुवाको लागि शैक्षिक योग्यताको अङ्क विभाजन : (१) शाखा अधिकृत वा सो सरह र सो भन्दा माथिल्ला पदहरूको बहुवा प्रतियोगिताका निमित्त शैक्षिक योग्यताको अङ्क विभाजन देहाय अनुसार हुनेछ :

शैक्षिक योग्यता	प्रथम	द्वितीय	तृतीय
प्रविणता प्रमाणपत्र तह वा सो सरह	३.५	३	२.५
स्नातक वा सो सरह	८	७.५	७
स्नातकोत्तर वा सो सरह	३.५	३	२.५

- (२) मुख्य कार्यालय सहायक वा सो सरहका पदहरूको बहुवा प्रतियोगिताका निमित्त शैक्षिक योग्यताको अङ्क विभाजन देहाय अनुसार हुनेछ :

शैक्षिक योग्यता	प्रथम	द्वितीय	तृतीय
एस.एल.सी. वा सो सरह	३.५	३	२.५
प्रविणता प्रमाणपत्र तह वा सो सरह	८	७.५	७
स्नातक वा सा सरह	३.५	३	२.५

- (३) कार्यालय सहायक वा सो सरहका पदहरूको बहुवा प्रतियोगिताका निमित्त शैक्षिक योग्यताको अङ्क विभाजन देहाय अनुसार हुनेछ:

शैक्षिक योग्यता	प्रथम	द्वितीय	तृतीय
प्रवेशिका वा सो सरह	१०	९.५	९
प्रविणता प्रमाणपत्र वा सो सरह	५६	४.५	४

११. आन्तरिक प्रतियोगिताका लागि शैक्षिक योग्यताको अङ्क विभाजन : (१) शाखा अधिकृत वा सो सरह वा सो भन्दा माथिल्ला पदहरूको आन्तरिक प्रतियोगिताका निमित्त शैक्षिक योग्यताको अङ्क विभाजन देहाय अनुसार हुनेछ :

शैक्षिक योग्यता	प्रथम	द्वितीय	तृतीय
प्रविणता प्रमाणपत्र वा सो सरह	३.५	३	२.५
स्नातक वा सो सरह	८	७.५	७
स्नातकोत्तर वा सो सरह	३.५	३	२.५

- (२) मुख्य कार्यालय सहायक वा सो सरहका पदहरूको आन्तरिक प्रतियोगिताका निमित्त शैक्षिक योग्यताको अङ्क विभाजन देहाय अनुसार हुनेछ :

शैक्षिक योग्यता	प्रथम	द्वितीय	तृतीय
एस.एल.सी. वा सो सरह	३.५	३	२.५
प्रविणता प्रमाणपत्र वा सो सरह	८	७.५	७
स्नातक वा सो सरह	३.५	३	२.५

- (३) कार्यालय सहायक वा सो सरहका पदहरूको आन्तरिक प्रतियोगिताका निमित्त शैक्षिक योग्यताको अङ्क विभाजन देहाय अनुसार हुनेछ :

शैक्षिक योग्यता	प्रथम	द्वितीय	तृतीय
एस.एल.सी. वा सो सरह	१०	९.५	९
प्रविणता प्रमाणपत्र वा सो सरह	५	४.५	४

१२. खुला प्रतियोगिताका लागि शैक्षिक योग्यताको अङ्क विभाजन : सबै पदहरूको खुला प्रतियोगिताका निमित्त शैक्षिक योग्यताको अङ्क विभाजन देहाय अनुसार हुनेछ :

शैक्षिक योग्यता	प्रथम CGPA A/A-	द्वितीय CGPA B+/B	तृतीय CGPA C वा सो भन्दा तल
आवेदित पदका लागि तोकिएको शैक्षिक योग्यता	१०	९	८
आवेदित पदका लागि तोकिएको आवश्यक शैक्षिक योग्यता भन्दा एकतह माथिको सम्बन्धित विषयको एक शैक्षिक योग्यता	५	४	३

१३. शैक्षिक योग्यताको सम्बन्धमा अन्य व्यवस्था: (१) कम्पार्टमेण्टल परीक्षा उत्तीर्ण गरी प्राप्त शैक्षिक योग्यता वा उपाधिको लागि तृतीय श्रेणीको अङ्क दिइनेछ ।

- (२) कुनै श्रेणी नखुलेको शैक्षिक योग्यता वा उपाधिलाई द्वितीय श्रेणीको अङ्क दिइनेछ ।
 (३) समान तहको एकभन्दा बढी शैक्षिक योग्यता वा उपाधि हासिल गरेको अवस्थामा तीमध्ये आवेदित पदसँग सम्बन्धित एक शैक्षिक योग्यता वा उपाधिको मात्र अङ्क दिइनेछ ।
 (४) आवेदित पदका निमित्त तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्नाले कार्यालय सहायक वा सो सरहको पदका निमित्त प्रवेशिका परीक्षा उत्तीर्ण, मुख्य कार्यालय सहायक वा सो सरहको पदहरूका निमित्त सम्बन्धित विषयमा प्रमाणपत्र तह वा सो सरहको परीक्षा उत्तीर्ण र शाखा अधिकृत वा सो सरह र सोभन्दा माथिका पदहरूका निमित्त सम्बन्धित विषयमा स्नातक वा

सो सरहको परीक्षा उत्तीर्ण भन्ने बुझ्नु पर्छ । तर मुख्य पुस्तकालय सहायक पदका लागि कुनै विषयमा प्रविणता प्रमाण पत्र तह उत्तिर्ण गरी कम्तिमा तीन महिनाको संस्थागत तालिम प्राप्त र पुस्तकालय सहायक पदका लागि कुनै विषयमा प्रवेशिका परीक्षा उत्तिर्ण गरी कम्तिमा एक महिनाको संस्थागत तालिम प्राप्त गरेको हुनुपर्नेछ ।

तर तोकिएको तहको सम्बन्धित विषयको योग्यता नभए पनि माथिल्लो तहको सम्बन्धित विषयको शैक्षिक योग्यताका आधारमा आवेदन दिन सकिने छ ।

- (५) आवेदित पदको निमित्त तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्दा माथिको सम्बन्धित विषयको कुनै एक अतिरिक्त शैक्षिक उपाधि वापत मात्र अङ्क दिइनेछ ।
- (६) आर्थिक प्रशासन समूह तर्फका पदहरूको लागि तोकिएको व्यवस्थापन वा वाणिज्य विषयको शैक्षिक योग्यता हुनुपर्नेछ । तर अन्य शैक्षिक योग्यताको आधारमा सेवा प्रवेश गरिसककाहरूको हकमा सम्बन्धित विषयको शैक्षिक उपाधि सम्बन्धी बन्देज लागू हुनेछैन । उपनियम (५) मा जेसुकै लेखिएको भए तापनि आर्थिक प्रशासन सेवा/समूहको पदमा नियुक्ति/पदोन्नतिका निमित्त तोकिएको सम्बन्धित विषयको शैक्षिक योग्यता (व्यवस्थापन वा वाणिज्य विषयको शैक्षिक योग्यता) पछि प्राप्त गरेको जनप्रशासन विषयको माथिल्लो शैक्षिक योग्यता वा अर्थशास्त्र वा गणित विषय लिई प्राप्त गरेको माथिल्लो शैक्षिक योग्यतालाई आवेदित पदको निमित्त तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्दा माथिको अतिरिक्त शैक्षिक योग्यता वापत अङ्क दिन मान्यता दिइनेछ ।

परिच्छेद ६

विश्वविद्यालय सेवा अनुभव र भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे वापतको अङ्क

१४. कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा बढुवा प्रतियोगिताको लागि सेवाको अनुभव (जेष्ठता) को अङ्क : बढुवा प्रतियोगिताको लागि विश्वविद्यालय सेवाको अनुभवको अङ्क प्रदान गर्दा आवेदित पदभन्दा एक तह मुनिको पदमा स्थायी भई काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि ३.०० अङ्क प्रदान गरिनेछ ।
१५. भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अङ्क: देशको विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रलाई क्रमशः क, ख, ग र घ वर्गमा विभाजन गरी प्रत्येक वर्गमा आफ्नो जिल्ला छोडी अन्य जिल्लामा रहेका त्रि.वि.का विभिन्न निकायमा गई काम गरे वापत बढुवा प्रतियोगिताका लागि मात्र देहाय वमोजिम भौगोलिक वर्गीकृत क्षेत्रको अङ्क दिइनेछ । तर आफ्नो स्थायी ठेगाना भएको जिल्लामा काम गरेको प्रत्येक एक वर्षको लागि (घ) वर्गको भौगोलिक वर्गीकृत क्षेत्रमा काम गरेको अङ्क प्रदान गरिनेछ । भौगोलिक वर्गीकृत क्षेत्रका जिल्लाहरूको विवरण अनसूची २ मा दिइएको छ ।

भौगोलिक वर्गीकृत क्षेत्र	प्रतिवर्ष पाउने अङ्क	अधिकतम अङ्क
क वर्ग	१.५	६
ख वर्ग	१.२५	६
ग वर्ग	०.७५	६
घ वर्ग	०.५	६

१६. विश्वविद्यालय सेवा अनुभव (जेष्ठता) र भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे वापतका सम्बन्धमा थप अन्य व्यवस्था: (१) विश्वविद्यालय सेवा अनुभव (जेष्ठता) को अङ्क प्रदान गर्ने सन्दर्भमा सेवा अवधि गणना गर्दा जम्मा हुन आउने अवधिमा वर्ष र महिनाभन्दा घटी अवधिको लागि अङ्क दिइने छैन ।

अङ्क प्रदान गर्न नोकरी अवधिको गणना गर्दा अटुट रूपमा गरेको स्थायी सेवा अवधिलाई मात्र जोडिनेछ। सेवा आयोगबाट पहिलोपल्ट प्रकाशित विज्ञापन वा सूचना अनुसार आवेदन दिने अन्तिम मितिसम्मको अवधिलाई मात्र अङ्क दिने प्रयोजनको निमित्त गणना गरिनेछ। दोब्बर दस्तुर तिरेर आवेदन फाराम भर्ने, म्याद थप गरिएको अवधि तथा पछि विज्ञापनमा कुनै संशोधन गरी वा नगरी जुनसुकै कारणले आवेदन फाराम भर्ने म्याद थप गरिएको भए पनि सो थप अवधिको आधारमा उमेर, शैक्षिक योग्यता, तालिम, अनुभव र सेवा अवधि कुनै पनि प्रयोजनको लागि गणना गरिने छैन।

- (२) कुनै पनि भौगोलिक वर्गीकृत क्षेत्रमा एक वर्षभन्दा कम अवधिका लागि काम गरेको भएमा सो वापत कुनै अङ्क दिइने छैन। तर एकभन्दा बढी भौगोलिक वर्गीकृत क्षेत्रमा काम गरेको वर्षको अङ्क प्रदान गर्दा दुई वा दुईभन्दा बढी भौगोलिक वर्गीकृत क्षेत्रमा काम गरेको अवधि जोडी एकवर्ष पुगेमा जुन क्षेत्रमा बढी समय काम गरेको छ सोही भौगोलिक क्षेत्रको अङ्क प्रदान गरिनेछ।
- (३) बेतलबी वा असाधारण विदामा बसेको वा विश्वविद्यालय बाहिर बेतलबी काजमा गएका कर्मचारीहरूको हकमा र गयल भएको अवधिलाई सेवा अनुभव र भौगोलिक वर्गीकृत क्षेत्रमा काम गरेको अवधि अङ्क दिने प्रयोजनका लागि गणना गरिने छैन।
- (४) अध्ययन विदा वा अध्ययन काजमा बसेकाको लागि सो अवधिको भौगोलिक क्षेत्रको नम्बर (घ) वर्ग सरहको हुनेछ।
- (५) उच्च अध्ययनको मौका प्राप्त गरी अध्ययन विदामा रही तोकिए अनुसारको अध्ययन पुरा नगरी (परीक्षा उत्तीर्ण नगरी) फर्कने त्रि.वि.का कर्मचारीहरूले त्रि.वि. सेवा आयोगबाट प्रकाशित विज्ञापनमा बहुवा प्रतियोगिता अन्तर्गत पदोन्नतिका लागि आवेदन प्रस्तुत गरेमा निजले उपभोग गरेको अध्ययन विदा अवधि सेवा अनुभव (जेष्ठता) र भौगोलिक वर्गीकृत क्षेत्रमा काम गरे वापतको अङ्क दिने प्रयोजनका लागि गणना गरिने छैन। तर आवेदन फाराम भर्ने अन्तिम मितिसम्ममा स्वीकृत अध्ययन विदा समाप्त भएको एक वर्ष पुगी नसकेको अवस्थामा भने यो बन्देज लागू हुने छैन। आवेदन फाराम भर्ने अन्तिम मितिसम्ममा स्वीकृत अध्ययन विदा समाप्त भएको एकवर्ष पुगिसकेको अवस्थामा भने अध्ययन विदामा रही अध्ययन गरेको तहको परीक्षा (शोधपत्र समेत) उत्तीर्ण गरेको प्रमाण नै पेश गर्नु पर्नेछ। बिद्यावारिधि शोधार्थीहरूका हकमा शोधपत्र बुझाइ मूल्याङ्कनको चरणमा रहेको अवस्थामा भने यो बन्देज लागू हुनेछैन। साथै स्वीकृत अध्ययन विदा समाप्त भै नसकेको अवस्थामा पनि यो बन्देज लागू हुने छैन।

परिच्छेद ७

तालिम वापत प्राप्त हुने अङ्क

१७. तालिम अवधि र प्राप्त हुने अङ्क : प्रतियोगिता हुने पदभन्दा एक तह मुनिको पदमा रही मान्यता प्राप्त संस्थाबाट लिएको आवेदित पदसँग सम्बन्धित तालिम वापत देहाय बमोजिम अङ्क दिइनेछ :

आवेदित पदसँग सम्बन्धित तालिम अवधि	पाउने अङ्क
एकहप्ता (७ दिन) वा सोभन्दा बढी तर एक महिना भन्दा कम अवधिको तालिमका लागि	१
एक महिना (३० दिन) वा सो भन्दा बढी तर दुई महिनाभन्दा कम अवधिको तालिमका लागि	२
दुई महिनाभन्दा बढी अवधिको तालिमको लागि	३

१८. तालिम अवधि र प्राप्त हुने अङ्क सम्बन्धमा थप व्यवस्था : (१) एक हप्ता (७ दिन) भन्दा कम अवधिको तालिमका लागि कुनै अङ्क दिइने छैन ।
- (२) विश्वविद्यालयबाट मान्यता प्राप्त संस्थाबाट लिइएको तालिमको लागि मात्र अङ्क प्रदान गरिनेछ । यस प्रयोजनका लागि मान्यता प्राप्त विश्वविद्यालय वा त्रिभुवन विश्वविद्यालयका संकाय वा अध्ययन संस्थानका डीन कार्यालय, विश्वविद्यालयका अनुसन्धान केन्द्रहरू, पाठ्यक्रम विकास केन्द्र, अनुसन्धान महाशाखा, त्रि.वि. को जनशक्ति विकास परिषद्, त्रि.वि. केन्द्रीय कार्यालय, त्रि.वि. शिक्षण अस्पताल, नेपाल सरकार वा नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानबाट प्राप्त सम्बन्धित सेवा समूहसँग सम्बन्धित तालिमलाई मात्र अङ्क प्रदान गरिनेछ ।
- (३) तालिम आवेदित विषयसँग सम्बन्धित हो वा होइन भन्ने विषयमा तथा मान्यता प्राप्त संस्थाबाट लिएको हो वा होइन भन्ने सम्बन्धमा आयोगबाट निर्णय भए बमोजिम हुनेछ । यस सम्बन्धमा निर्णय गर्नु पूर्व आयोगले आवश्यक ठानेमा विशेषज्ञहरू समावेश भएको समिति गठन गर्न सक्नेछ ।
- (४) उम्मेदवारलाई बढीमा २ वटासम्मको तालिमको अंक प्रदान गरिने छ ।
- (५) जुनसुकै पदमा रही लिएको कम्प्युटर तालिमको अंक प्रदान गरिने छैन ।

परिच्छेद ८

लिखित परीक्षा

१९. **लिखित परीक्षा** : आन्तरिक प्रतियोगिता र खुला प्रतियोगिताको माध्यमद्वारा सहायक द्वितीय श्रेणी र सो भन्दा माथिका कुनै पनि प्रशासनिक पदहरूमा नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्न लिखित परीक्षा लिइनेछ ।
२०. **आन्तरिक प्रतियोगिता** : आन्तरिक प्रतियोगिता अन्तर्गत लिखित परीक्षा हुने विभिन्न पदहरूको उम्मेदवारहरूको लिखित परीक्षा लिनका निमित्त २०० पूर्णाङ्क (१००/१०० पूर्णाङ्कका २ पत्रहरू) निर्धारण गरिने छ । पद अनुसारको स्तर कायम रहने गरी विशेषज्ञहरूको परामर्श लिई सेवा आयोगले सम्बन्धित विषय र स्तरको लिखित परीक्षाको पाठ्यांश तोक्नेछ ।
२१. **खुला प्रतियोगिता** : (१) **कम्प्युटर प्रयोगसम्बन्धी ज्ञानको प्रयोगात्मक परीक्षा** : सहायक द्वितीय श्रेणी र सो भन्दा माथिका पदहरू (स्वास्थ्य र प्राविधिक सेवाका पदहरू वाहेक) का लागि खुला प्रतियोगिता अन्तर्गत स्थायी पदपूर्ति गर्दा लिखित परीक्षामा उत्तीर्ण हुने उम्मेदवारहरूलाई मात्र कम्प्युटर प्रयोगसम्बन्धी ज्ञानको प्रयोगात्मक परीक्षण लिइने छ र प्रयोगात्मक परीक्षाको पाठ्यांश सेवा आयोगले तोके बमोजिम हुनेछ । उक्त प्रयोगात्मक परीक्षाको पूर्णाङ्क ५ रहनेछ । तर **स्वास्थ्य र प्राविधिक सेवाका पदहरूको खुला प्रतियोगिता अन्तर्गत स्थायी पदपूर्ति गर्दा लिखित परीक्षामा उत्तीर्ण हुने उम्मेदवारहरूबाट आफ्नो पदगत विषयसम्बन्धी व्यवहारिक ज्ञानको प्रयोगात्मक परीक्षा लिइने छ । प्रयोगात्मक परीक्षाको पाठ्यांश सेवा आयोगले तोके बमोजिम हुनेछ । उक्त प्रयोगात्मक परीक्षाको पूर्णाङ्क ३० उत्तीर्णाङ्क १५ रहनेछ ।**
- (२) खुला प्रतियोगिता अन्तर्गत लिखित परीक्षा हुने विभिन्न अधिकृत स्तरका अप्राविधिक पदहरूका लागि उम्मेदवारहरूको लिखित परीक्षा लिनको निमित्त ३०० पूर्णाङ्क (१००/१०० पूर्णाङ्कको ३ पत्रहरू) र अधिकृतभन्दा मुनिका अप्राविधिक पदहरूको लागि उम्मेदवारहरूको लिखित परीक्षा लिनका निमित्त २०० पूर्णाङ्क (१००/१०० पूर्णाङ्कका २ पत्रहरू) निर्धारण गरिनेछ । अधिकृत स्तरका प्राविधिक पदहरूका लागि उम्मेदावहरको लिखित परीक्षा लिनका निमित्त २०० पूर्णाङ्क (१००/१०० पूर्णाङ्कका २ पत्रहरू) र अधिकृत भन्दा मुनिका प्राविधिक पदहरूका लागि उम्मेदवारहरूको लिखित परीक्षा लिनका निमित्त १०० पूर्णाङ्कको १ पत्र

निर्धारण गरिनेछ । पद अनुसारको स्तर कायम रहने गरी सम्बन्धित विषयका विज्ञहरूको समितिको सिफारिसमा सेवा आयोगले सम्बन्धित विषय र स्तरको लिखित परीक्षाको पाठ्यक्रम तोक्नेछ ।

(३) लिखित परीक्षाको उत्तीर्णाङ्क प्रत्येक पत्रमा ५० प्रतिशत हुनेछ ।

२२. खुला र समावेशीतर्फका समान विषय र पदको लिखित परीक्षा एकै समयमा एउटै प्रश्नपत्रबाट लिइनेछ । खुला वा समावेशीतर्फका समान विषय र पदका जतिसुकै वर्गमा आवेदन दिए पनि लिखित परीक्षा भने एक पटक मात्र दिनु पर्नेछ ।
२३. लिखित परीक्षामा उम्मेदवारहरूले प्राप्त गरेको बढी प्राप्ताङ्कको आधारमा योग्यताक्रम सूची निर्धारण गरी अन्तर्वार्ताका लागि लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशित गरिनेछ । अन्तर्वार्ताका लागि योग्य उम्मेदवारहरूको नामावली प्रकाशित गर्दा रिक्त माग पद संख्यामा ५० प्रतिशत थप गरी प्रकाशित गरिनेछ । ५० प्रतिशत थप गर्दा संख्या दशमलवमा आएमा माथिल्लो पूर्ण अङ्क लिइने छ । माग संख्या एक भए पनि तीन जनासम्मको नाम प्रकाशित गरिनेछ । **तर प्रयोगात्मक परीक्षा हुने प्राविधिक पदहरूमा लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गर्दा माग पदसंख्यामा १०० प्रतिशत थप गरी प्रकाशित गरिनेछ ।**
२४. प्रयोगात्मक परीक्षा हुने पदमा लिखित परीक्षा पछि प्रयोगात्मक परीक्षा लिइने छ । प्रयोगात्मक परीक्षामा उत्तीर्ण भएका मध्ये रिक्त माग पद संख्यामा ५० प्रतिशत थप गरी अन्तर्वार्ताका लागि योग्य उम्मेदवारहरूको नामावली प्रकाशित गरिनेछ ।
२५. अन्तर्वार्ताका लागि लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशित गर्ने क्रममा योग्यताक्रममा रहेका उम्मेदवारहरूमध्येबाट नियम २४ मा व्यवस्था भए अनुरूपको संख्यामा उम्मेदवारहरूको छनौट गर्दा योग्यताक्रममा परेको अन्तिम प्राप्ताङ्क एक भन्दा बढी उम्मेदवारहरूको समान रहेछ भने नियम २४ मा जसुकै भनिएको भएता पनि योग्यताक्रममा परेको अन्तिम प्राप्ताङ्क समान भएका सबै उम्मेदवारहरूलाई लिखित परीक्षाको नतिजामा सामेल गरिने छ ।
२६. लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशित गर्दा समान श्रेणीका अथवा सो भन्दा माथिल्ला श्रेणी वा पदमा पहिले नै सिफारिस भइसकेको भए वर्तमान लिखित परीक्षाको नतिजाबाट तथा लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशित भई अन्तर्वार्ता मात्र बाँकी रहेका भए अन्तर्वार्ता सूचीबाट त्यस्ता उम्मेदवारको नाम हटाइने छ तर तल्ला श्रेणीका पदमा सिफारिस भएको भए माथिल्ला श्रेणी वा पदमा प्रतिस्पर्धा गर्न रोक लाग्ने छैन ।
२७. समान स्तरका विभिन्न पदको लागि एउटै समयमा भएको भिन्दा भिन्दै विज्ञापन वा एउटै विज्ञापन अन्तर्गतकै विभिन्न पदका लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशित गर्नु परेमा पहिलेको नतिजाको नामावलीमा परेका मध्ये जति जना उम्मेदवारको नाम त्यसपछि हुने अर्को पदको नतिजामा समावेश छ त्यतिकै संख्यामा थप उम्मेदवारहरूको नाम समावेश गरी पछिल्ला नतिजा प्रकाशित गर्ने व्यवस्था हनेछ । तर नियम २६ मा भएको व्यवस्था अनुरूप पहिले नै यस उपपदफामा भएको व्यवस्था अनुरूपको संख्यामा उम्मेदवारहरूको नाम थप भइसकेको रहेछ भने अरु थप नाम समावेश गरिने छैन ।
२८. विभिन्न प्रशासनिक पदहरूका निमित्त समावेशी आधारमा पूर्ति गर्ने गरी भएको विज्ञापनको एउटै पदको लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशित गर्दा सबैभन्दा पहिले खुलातर्फको नतिजा प्रकाशित गरिने र त्यसपछि समावेशीतर्फ सिफारिस हुने उम्मेदवारको नामावली प्रकाशित गरिने छ । यस अन्तर्गत सर्वप्रथम पिछडिएको क्षेत्रका उम्मेदवारहरूको नामावली प्रकाशित गरी त्यसपछि क्रमशः अपाङ्ग, दलित, मधेसी, आदिवासी/जनजाति र महिला वर्ग समूहका उम्मेदवारहरूको नामावली नियम २७ मा भएको व्यवस्था अनुसार नाम थप गरेर प्रकाशित गर्ने व्यवस्था हनेछ ।

परिच्छेद ९

कार्य सम्पादन र प्रशासनिक क्षमता मूल्याङ्कन

२९. **कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन :** (१) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन वार्षिक रूपमा गरिने छ । सो व्यवस्था लागू नहुँदासम्मका लागि विज्ञापन प्रकाशित भएपछि हरेक कर्मचारीले यस विनियमको अनुसन्धीमा तोकिएका अधिकारी समक्ष विश्वविद्यालय सेवा आयोगको कार्यालयबाट तोकिएको समय भित्र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनार्थ बुझाउनु पर्नेछ । सम्बन्धित अधिकारीले निज कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गरी गोप्य शिलवन्दी गरेर सेवा आयोगमा पठाउनु पर्नेछ । सम्बन्धित कर्मचारीको हातमा सो कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम दिनु हुँदैन । मूल्याङ्कन फाराममा रेजा नलागेका तर अंक प्रष्ट उल्लेख भएमा प्राप्त अंक कायम हुने छ तर सेवा आयोगको कार्यालयले तोकेको म्याद भित्र मूल्याङ्कन फाराम प्राप्त नभएमा सन्तोषजनक अंक कायम गरी नतिजा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ ।
- (२) कार्यसम्पादन र प्रशासनिक क्षमतामूल्याङ्कन गर्दा पूर्णाङ्क १०० मानी कुल अङ्कको विभाजन देहायबमोजिम हुनेछ :
- (क) सुपरिवेक्षकले दिन सक्ने अधिकतम - तीस अङ्क
(ख) प्रमुख मूल्याङ्कनकर्ताले दिन सक्ने अधिकतम - पचास अङ्क
(ग) पुनरावलोकनकर्ताले दिन सक्ने अधिकतम - बीस अङ्क
- (३) तीनवटै मूल्याङ्कन छुट्टा छुट्टा हुनेछ ।
३०. **मूल्याङ्कनकर्ता अधिकारी:** (१) विश्वविद्यालयका विभिन्न कार्यालय/निकायहरूमा कायरत कर्मचारीहरूको मूल्याङ्कन तपशील बमोजिम हुने छ :-
- सम्बन्धित शाखा/युनिट प्रमुखबाट सुपरीवेक्षकका रूपमा ३० अङ्कमा
- सम्बन्धित निकाय प्रमुखबाट प्रमुख मूल्याङ्कनकर्ताका रूपमा ५० अङ्कमा
यस प्रयोजनका लागि केन्द्रीय कार्यालयका अन्तर्गतका कार्यालय, निर्देशनालय र महाशाखाका प्रमुखहरू प्रमुख मूल्याङ्कनकर्ताका रूपमा रहनेछन् ।
- रजिष्ट्रारबाट पुनरावलोकनकर्ताका रूपमा २० अङ्कमा
तर उपकुलपतिको कार्यालयको हकमा उपकुलपति, सेवा आयोगको कार्यालयको हकमा सेवा आयोगका अध्यक्ष, शिक्षाध्यक्षको कार्यालयको हकमा शिक्षाध्यक्ष पुनरावलोकनकर्ता हुनेछन् ।
- (२) उल्लेखित अङ्कहरूलाई २.५ अङ्कले भाग गरी आउन भागफल अङ्कलाई बहुवा प्रतियोगिताका लागि र १० अङ्कले भाग गरी आउने भागफल अङ्कलाई आन्तरिक प्रतियोगिताको लागि मूल्याङ्कनको अङ्क कायम गरिनेछ ।
- (३) कुनै कार्यालयमा शाखा वा युनिटको व्यवस्था नभएको वा भए पनि अधिकृत स्तरका कर्मचारी नभएको वा एउटै पदको निमित्त शाखा वा युनिट प्रमुख स्वयं प्रतिस्पर्धी भएको अवस्थामा सो निकाय वा कार्यालयको सो पदका सबै कर्मचारीहरूको हकमा सम्बन्धित निकाय प्रमुखले नै सुपरीवेक्षकका रूपमा र प्रमुख मूल्याङ्कनकर्ताका रूपमा पनि त्यस्ता कर्मचारीहरूको मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ । सम्बन्धित निकाय प्रमुख स्वयं प्रतिस्पर्धी भएको निकाय वा कार्यालयको सो पदका सबै कर्मचारीहरूको मूल्याङ्कन सुपरीवेक्षकको रूपमा र प्रमुख मूल्याङ्कनकर्ताको रूपमा पनि पुनर्मूल्याङ्कनकर्ताबाट हुनेछ ।
३१. **कारण जनाउनु पर्ने :** दिइएका सब वुँदाहरूमा जुनसुकै स्केलबाट मूल्याङ्कन भएको भए पनि हरेक वुँदाहरूमा कारण जनाउनु पर्दैन तर त्यसको कूल अङ्क ८० प्रतिशत भन्दा वढी वा ६० प्रतिशत भन्दा कम हुने गरी मूल्याङ्कन भएको रहेछ भने मूल्याङ्कनकर्ताले एकमुष्ट कारण जनाउनु पर्नेछ । कारण नजनाई ८० प्रतिशत भन्दा वढी हुने गरी मूल्याङ्कन भएको रहेछ भने अधिकतम ८०

- प्रतिशत अङ्क र कारण नजनाई ६० प्रतिशत भन्दा कम हुने गरी मूल्याङ्कन भएको रहेछ भने न्यूनतम ६० प्रतिशत अङ्क प्रदान गरिनेछ । कारण जनाएर पनि २५ प्रतिशतभन्दा कम अङ्क दिन पाइन छैन । २५ प्रतिशतभन्दा कम हुने गरी मूल्याङ्कन भएको रहेछ भने न्यूनतम ६० प्रतिशत अङ्क प्रदान गरिनेछ । कुनै बुँदामा अङ्क दिएको नदखिएमा सन्तोषजक अङ्क दिएको मानिनेछ । त्यस्तै पुनर्मूल्याङ्कन/पुनरावलोकनकर्ताबाट प्रदान गरिने एकमुष्ट अङ्कमा पनि यही प्रक्रिया लागू हुनेछ ।
३२. सबै कोलममा अनिवार्य रेजा लगाई मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ । कुनै कोलममा रेजा लगाएको नपाइएमा सो कोलममा सन्तोषजनक स्तर कायम गरिनेछ ।
३३. तीन जना मूल्याङ्कनकर्ताबाट प्रदान गरिएको अङ्क जोड्दा उम्मेदवारको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको कूल अङ्क तोकिएको पूर्णाङ्कको पचास प्रतिशत भन्दा कम भएमा न्यूनतम पचास प्रतिशत अङ्क नै कायम हुनेछ ।
३४. कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामको ढाँचा अनुसूची ३ मा दिइएको छ ।

परिच्छेद १०

अन्तर्वार्ता

३५. अन्तर्वार्ता : (१) सेवा आयोगको विज्ञापन बमोजिम प्रतियोगिता हुने बढुवा बाहेकका सब पदको लागि अन्तर्वार्ता अनिवार्य हुनेछ ।
(२) अन्तर्वार्तासम्बन्धी सूचना प्रतियोगिता हुने दिनभन्दा कम्तीमा १५ दिन अगाडि राष्ट्रिय स्तरका पत्रपत्रिकामा प्रकाशित गर्नुपर्नेछ ।
३६. आन्तरिक प्रतियोगितामा अन्तर्वार्ताका लागि निर्धारित ३० अङ्कका विभाजन देहाय बमोजिम हुनेछ ।

पद	विज्ञहरूको संख्या	अन्तर्वार्ता पूर्णाङ्क		
	न्यूनतम	सेवा आयोगका अध्यक्ष/सदस्यहरू	विशेषज्ञहरू	जम्मा
सह प्रशासक वा सो सरह	३	६	२४	३०
अन्य सबै पदहरूमा	२	६	२४	३०

३७. खुला प्रतियोगितामा अन्तर्वार्ताका लागि निर्धारित ३० अङ्कको विभाजन देहाय बमोजिम हुनेछ ।

पद	विज्ञहरूको संख्या	अन्तर्वार्ता पूर्णाङ्क		
	न्यूनतम	सेवा आयोगका अध्यक्ष/सदस्यहरू	विशेषज्ञहरू	जम्मा
सबै पदहरूमा	२	६	२४	३०

३८. विशेषज्ञ सम्बन्धी व्यवस्था : (१) कार्यकारी परिषदको निर्णयानुसार रोष्टरमा रहेका विशेषज्ञहरू मध्येबाट सेवा आयोगले तोक्नेछ । रोष्टरमा भएका विशेषज्ञहरू उपलब्ध हुन नसकेमा सेवा आयोगले निर्णय गरी आवश्यकतानुसार अन्य विशेषज्ञ तोक्न सक्नेछ । अन्तर्वार्तामा विज्ञ छनौट गर्दा पाइएसम्म सम्बन्धित क्षेत्रका वरिष्ठतम व्यक्तिहरूलाई प्राथमिकताको सूचीमा राखेर छनौट गरिनेछ ।
- (२) उप प्रशासक वा सो सरह र सो भन्दा माथिका पदको अन्तर्वार्तामा विशेषज्ञ नियुक्त गर्दा कम्तीमा एकजना विषय विज्ञ विश्वविद्यालय सेवामा बहालमा नरहेका व्यक्तिलाइ नियुक्त गर्नु पर्नेछ ।
- (३) सेवा आयोगमा कार्यरत कर्मचारीहरू सेवा आयोगले लिने अन्तर्वार्तामा विशेषज्ञका रूपमा नियुक्त हुन सक्ने छैन ।

- (४) सेवा आयोगबाट सञ्चालित कर्मचारीको लिखित परीक्षा, प्रयोगात्मक परीक्षा वा अन्तर्वाता जस्ता कुनै पनि प्रतियोगितात्मक परीक्षामा उप-प्रशासक वा सो सरह भन्दा तल्ला पदका कर्मचारीहरू विशेषज्ञ बन्न सक्ने छैनन ।
- (५) शाखा अधिकृत वा सो सरह र उपप्रशासक वा सो सरहका पदहरूका लागि प्रशासक वा सह प्रशासक वा प्राध्यापक वा सह प्राध्यापक वा नेपाल सरकार वा अन्य क्षेत्रका प्रथम श्रेणी वा सो भन्दा माथिका विषय विज्ञ मात्र र सहप्रशासक वा सो सरहका पदहरूका लागि प्रशासक वा प्राध्यापक वा नेपाल सरकार वा अन्य क्षेत्रका विशिष्ट श्रेणीका विषय विज्ञ मात्र विशेषज्ञ बन्न सक्नेछन ।
- (६) अन्तर्वातामा बस्न अध्यक्ष, सदस्य तथा विशेषज्ञहरूका पति-पत्नी, छोरा-बुहारी, छोरी-ज्वाइँ, धर्मपुत्र र धर्मपुत्री, नाति-नातिना, बाब-आमा वा सौतेनी आमा, सहोदर दाजु-भाइ र निजका पत्नी एव उनीहरूका छोराछोरीहरू, सहोदर दिदी-बहिनी र निजका पति एवं उनीहरूका छोराछोरी तथा विवाहित महिला कर्मचारीका हकमा निजका सासु ससुरा मध्ये कुनै नाता पर्ने भएमा त्यस्तो नाता पर्ने व्यक्ति वा पदाधिकारी सो पदको कुनै पनि दिनको अन्तर्वातामा विशेषज्ञको रूपमा नियुक्त हुन सक्ने छैनन् ।
- (७) सेवा आयोगका अध्यक्ष र सदस्यहरूले दिएको अङ्कको औसत र विशेषज्ञहरूले दिएको अङ्कको औसत जोडी प्राप्त हुन आएको अङ्कको जोड उम्मेदवारको प्राप्ताङ्क हुनेछ ।
- (८) सेवा आयोगका अध्यक्ष, सदस्यहरू वा विषय विशेषज्ञले उम्मेदवारलाई अन्तर्वाताका पूर्णाङ्कको ८० प्रतिशत भन्दा बढी र ६० प्रतिशतभन्दा घटी अङ्क दिन परेमा सोको कारण जनाउनु पर्नेछ । यसरी कारण नखोली अङ्क दिएको पाइएमा बढीमा ८० प्रतिशत र घटीमा ६० प्रतिशत अङ्क दिएको मानी गणना गरिनेछ । साथै कारण खोलेर पूर्णाङ्कका ८० प्रतिशत भन्दा बढी र ६० प्रतिशतभन्दा घटी अङ्क दिएको अवस्थामा पनि सेवा आयोगका अध्यक्ष, सदस्यहरू तथा विषय विशेषज्ञहरू समेत गरी अन्तर्वाता समितिका ५० प्रतिशतभन्दा बढी सदस्यले त्यसरी कारण खुलाई अङ्क प्रदान गरेको अवस्थामा मात्र मान्य हुनेछ । अन्यथा बढीमा ८० प्रतिशत र घटीमा ६० प्रतिशत नै मानी अङ्क गणना गरिने छ ।
- (९) खुला प्रतियोगिताअन्तर्गत सिफारिस गर्ने क्रममा कुनै उम्मेदवारको अन्तर्वाताको प्राप्ताङ्क अन्तर्वाताको पूर्णाङ्कको ४० प्रतिशत भन्दा कम भएमा उम्मेदवार सिफारिस हुने छैन ।

परिच्छेद ११

सिफारिस

३९. योग्यताक्रमको सूची तथा सिफारिस सम्बन्धी व्यवस्था : (१) उम्मेदवारहरूले प्राप्त गरेको प्राप्ताङ्क तालिकीकरण गरी योग्यता क्रमको सूची तयार गरिने र तोकिएको दरबन्दीको आधारमा नतिजा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ । बहुवा पतियोगिता अन्तर्गत सफल भएका उम्मेदवारहरूमध्ये अन्तिम उम्मेदवारले प्राप्त गरेको कूल अङ्क प्रकाशित गर्नुपर्नेछ ।

(२) पदपूर्तिका लागि अन्तिम नतिजा प्रकाशित गर्दा सबैभन्दा पहिले खुलातर्फ सिफारिस हुने उम्मेदवारको नामावली प्राथमिकतमा राखी नतिजा प्रकाशित गरिने र त्यसपछि समावेशी तर्फ सिफारिस हुने उम्मेदवारको नामावली प्रकाशित गरिने छ । समावेशी अन्तर्गत सर्वप्रथम पिछडिएको क्षेत्रतर्फ सिफारिस हुने उम्मेदवारहरूको नामावली प्रकाशित गरी त्यस पछि क्रमशः अपाङ्ग, दलित, मधेसी, आदिवासी/जनजाति र महिला वर्ग समूहतर्फको नतिजा प्रकाशित गरिने छ । खुला समूहबाट वा कुनै एक वर्ग/क्षेत्रमा नाम सिफारिस भए पछि अरु वर्ग/समूहबाट निजको नाम स्वतः हटाइने छ ।

- (३) पदपूर्तिका लागि अन्तिम नतिजा प्रकाशित गर्दा समावेशीतर्फ छुट्याइएको पदमा लिखित वा अन्तर्वार्ताबाट उपयुक्त उम्मेदवार सिफारिस हुन सक्ने अवस्था नरहेमा त्यस्ता पद खला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमा समावेश गरी पदपूर्ति गरिनेछ ।
- (४) बढुवा तथा आन्तरिक प्रतियोगिताद्वारा नियुक्तिका लागि सेवा आयोगबाट गरिएका सिफारिस उपर चित्त नबुझेमा त्रि.वि. शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम २०५० का नियम ७ का उप नियम (४) बमोजिम त्रि.वि. सेवा आयोगद्वारा सिफारिस गरिएका मितिल २० दिनभित्र त्रिभुवन विश्वविद्यालय पुनरावेदन आयोग समक्ष उजुरी गर्न सकिनेछ । उजुरीको प्रयोजनको निमित्त सो नामावली प्रकाशित भएको मितिबाट बीस दिनसम्म बढुवा सिफारिस पाउने उम्मेदवारलाई बढुवा नियुक्ति नदिई प्रतिक्षा सूचीमा राखिनेछ । उपर्युक्त सिफारिस उपर उजुरी नपरेमा सो नामावली प्रकाशित भएको मितिले एक्काइसौं दिन (उजुर गर्न म्याद सकिएको भोलिपल्ट) का मितिबाट बढुवा हुने श्रेणीको ज्येष्ठता कायम हुने गरी नियुक्ति दिनु पर्नेछ ।
- (५) सेवा आयोगबाट बढुवा र आन्तरिक प्रतियोगिताद्वारा नियुक्तिको लागि सिफारिस हुने उम्मेदवार उपनियम (४) बमोजिमको उजुरी गर्न सकिने म्यादसम्म विश्वविद्यालयको नियमानुसार अनिवार्य अवकाश हुने रहेछ भने सेवा आयोगले त्यस्ता उम्मेदवारको नाम सिफारिस सूचीबाट हटाउने छ ।
- (६) बढुवा वा आन्तरिक प्रतियोगिताबाट हुने पदोन्नतिका सिलसिलामा कुनै पनि कर्मचारी तह नाघी माथिल्लो पदको लागि उम्मेदवारी दिन पाउने छैन ।

४०. बराबर अङ्क प्राप्त गरेका उम्मेदवारहरूको योग्यताक्रम सूची सम्बन्धी व्यवस्था: (१) बढुवा प्रतियोगितामा बराबर अङ्क प्राप्त गरेका उम्मेदवारहरूको योग्यताक्रम निर्धारण गर्दा आवेदित पदभन्दा एक तह मुनिको पदमा स्थायी भएको वा पदोन्नति भएको जष्ठताको आधारमा र सो पनि बराबर भएमा शैक्षिक योग्यताको महलमा बढी अङ्क आएको आधारमा गरिनेछ । यसबाट पनि जेष्ठता नछुटिएमा सुरु स्थायी नियुक्ति मितिको जेष्ठताका आधारमा र सोबाट पनि जेष्ठता नछुटिएमा उमेरको जेष्ठताको आधारमा गरिनेछ ।

- (२) आन्तरिक प्रतियोगितामा उम्मेदवारहरूको कूल प्राप्ताङ्क बराबर हुन गएमा आवेदित पदभन्दा एक तह मुनिको पदमा स्थायी भएको वा पदान्ति भएको जष्ठताको आधारमा र सो पनि बराबर भएमा लिखित परीक्षामा प्राप्त गरेको बढी अङ्कको आधारमा गरिनेछ । सो पनि बराबर भएमा शैक्षिक योग्यताको महलमा बढी अङ्क आएको आधारमा गरिनेछ । शैक्षिक योग्यतामा पनि बराबर भएमा अन्तर्वार्तामा विशषज्ञ समूहबाट प्रदान गरेको बढी अङ्कका आधारमा र सोबाट पनि वरिष्ठता नछुटिएमा उमेरका जेष्ठताका आधारमा गरिनेछ ।
- (३) खुला प्रतियोगितामा उम्मेदवारहरूको कूल प्राप्ताङ्क बराबर हुन गएमा शैक्षिक योग्यताका महलमा बढी अङ्क आएको आधारमा गरिनेछ । शैक्षिक योग्यतामा प्राप्त अङ्क पनि बराबर भएमा लिखित परीक्षा हुने पद भए लिखित परीक्षामा प्राप्त गरेको बढी अङ्कका आधारमा गरिनेछ । सो पनि बराबर भएमा वा लिखित परीक्षा नहुने पद भए अन्तर्वार्तामा विशषज्ञ समूहबाट प्रदान गरेको बढी अङ्कको आधारमा र सोबाट पनि वरिष्ठता नछुटिएमा उमेरको जेष्ठताको आधारमा गरिनेछ ।

४१. परीक्षाको मर्यादा कायम गर्ने: प्रतियोगितामा सम्मिलित कुनै उम्मेदवारले भ्रुवा विवरण दिएमा वा लिखित परीक्षा वा अन्तर्वार्तामा कुनै अनियमित कार्य वा मर्यादा भङ्ग गरेमा सेवा आयोगले त्यस्ता उम्मेदवारलाई निजको कसूर हेरी सेवा आयोगबाट लिइने कुनै पनि प्रतियोगितामा कुनै खास अवधिका लागि भाग लिन नपाउने गरी अयोग्य घोषित गर्न सक्नेछ ।

४२. **सिफारिस बदर हुने अवस्था:** (१) प्रतियोगितामा सम्मिलित कुनै उम्मेदवारले नतिजालाई प्रभावित पार्ने गरी भ्रुद्धा विवरण दिई सिफारिस भएको पाइएमा निजको सिफारिस स्वतः रद्द हुनेछ ।
- (२) उम्मेदवारको मूल्याङ्कन तालिकामा कुनै भूलचूक भई पहिले सिफारिस वा नियुक्ति समेत भैसकेका कुनै उम्मेदवार सिफारिस वा नियुक्त हुन नसक्ने अवस्था प्रमाणित हुन आएमा सेवा आयोगले त्यस्ता उम्मेदवारको सिफारिस बदर गर्न सक्नेछ ।
- (३) बहुवा र आन्तरिक प्रतियोगितामा सम्मिलित हुन आवेदन दिएका कुनै उम्मेदवारले अन्तिम नतिजा प्रकाशन हुनुपूर्व नै विश्वविद्यालय सेवाबाट राजिनामा दिएमा वा कुनै पनि कारणले विश्वविद्यालय सेवाबाट अवकाश पाएमा त्यस्ता उम्मेदवारको आवेदन फाराम तथा सिफारिस भइसकको भए सो सिफारिस समेत स्वतः रद्द हुनेछ ।
४३. **योग्यताक्रमको आधारमा पदस्थापन गर्ने :** सेवा आयोगबाट सिफारिस भएका कर्मचारीको पदस्थापना गर्दा विज्ञापन प्रकाशित गर्दा तोकिएको निकाय र दरबन्दीमा सिफारिस योग्यताक्रम अनुसार रोजेको स्थानमा पदस्थापन गरिनेछ । तर सिफारिस गरिएको कर्मचारी तोकिएको मितिमा सम्पर्कमा नआएमा वा कुनै कर्मचारीको सेवा तोकिएको कुनै निकायमा आवश्यक छ भन्ने विश्वविद्यालयलाई लागेमा त्यस्ता कर्मचारीलाई उसको रुची अनुसार नियुक्ति नगरी अन्य स्थानमा पनि नियुक्ति गर्न सकिनेछ ।
४४. **अस्थायी र करार सूची प्रकाशित गर्ने :** सेवा आयोगले सञ्चालन गरेका परीक्षामा स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस नभएका उम्मेदवारहरू मध्येबाट अस्थायी वा करार नियुक्ति गर्ने प्रयोजनका लागि छुट्टै योग्यताक्रम अनुसारको सूची प्रकाशित गर्नेछ । विश्वविद्यालय सेवासम्बन्धी कुनै पद कुनै कारणले रिक्त भएमा र सो पदमा अस्थायी वा करार नियुक्ति गर्नुपर्ने भएमा सेवा आयोगले प्रकाशित गरेको योग्यताक्रमको सूचीमा रहेका व्यक्तिलाई सम्बन्धित निकायले नियुक्ति गर्नेछ ।

परिच्छेद १२

विविध

४५. **बहुवा वा आन्तरिक प्रतियोगिताको लागि उम्मेदवार हुन नपाउने व्यवस्था :** देहायको अवस्थामा देहायको अवधिभर विश्वविद्यालयको कुनै पनि कर्मचारी बहुवा वा आन्तरिक प्रतियोगिताका लागि उम्मेदवार हुन वा रहन पाउने छैन ।
- (क) निलम्बन भएकोमा निलम्बन भएका अवधिभर ।
- (ख) बहुवा रोक्का गरिएको भए त्यसरी रोक्का भएको अवधिभर ।
- (ग) तलब, ग्रेड वृद्धि रोक्का भएको भए त्यसरी रोक्का भएको अवधिभर ।
- (घ) हालको पदमा ३ पटकसम्म नसियत पाएको भए अन्तिम पटक नसियत पाएका मितिले १ वर्षसम्म ।
- (ङ) सेवा समूह परिवर्तन भए त्यसरी सेवा समूह परिवर्तन भएको १ वर्षसम्म बहुवाका लागि उम्मेदवार हुन पाउने छैन । तर एक वर्ष पूरा भएपछि समान पदमा अन्य सेवामा गरेका अवधि पनि गणना गरिनेछ ।
४६. **खुला प्रतियोगिताको लागि उम्मेदवार हुन नपाउने व्यवस्था :** देहायको अवस्थामा कुनै पनि व्यक्ति विश्वविद्यालय सेवाका लागि खोलिएको विज्ञापनमा उम्मेदवार हुन वा रहन पाउन छैन :
- (क) उमेरको हदभित्र नभएका व्यक्ति :
- यस प्रयोजनका निमित्त उमेरका हद भन्नाले अधिकृत स्तरका पदहरूका लागि २१ वर्ष पुरा

भई ४० वर्ष ननाघेका र अधिकृत स्तरभन्दा तल्ला पदहरूका लागि १८ वर्ष पुरा भइ ४० वर्ष ननाघेका हुनुपर्नेछ । तर त्रि.वि. सेवाका स्थायी, अस्थायी वा करार वहालवाला कर्मचारीले खुला प्रतियोगितामा सामेल हुन चाहेमा उमेरको हद लागु हुने छैन ।

(ख) भविष्यमा सरकारी सेवा वा विश्वविद्यालय सेवाका निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट वरखास्त गरिएको व्यक्ति ।

(ग) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहरिएका व्यक्ति ।

(घ) गैर नेपाली नागरिक ।

४७. **आवेदन दस्तुरसम्बन्धी व्यवस्था :** विश्वविद्यालय सेवाको बहुवा, आन्तरिक वा खुला प्रतियोगिताको लागि आवेदन फाराम भर्दा लाग्ने दस्तुर सेवा आयोगले तोक्नेछ ।

४८. **खारेजी र बचाउ :**(१) सेवा आयोगबाट निर्धारित “त्रिभुवन विश्वविद्यालय कर्मचारीहरूको नियुक्ति र बहुवाका लागि कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन तथा कार्यक्षमता अङ्क विभाजन एवं सिफारिस सम्बन्धी कार्यविधि, २०६८” खारेज गरिएको छ ।

(२) “त्रिभुवन विश्वविद्यालय कर्मचारीहरूको नियुक्ति र बहुवाका लागि कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन तथा कार्यक्षमता अङ्क विभाजन एवं सिफारिस सम्बन्धी कार्यविधि, २०६८ बमोजिम भए गरेका सबै काम कारवाही यसै विनियम बमोजिम भए गरेको मानिनेछ ।

४९. **व्याख्या र बाधा अडकाउ फुकाउन व्यवस्था :** यो विनियमका व्याख्या र बाधा अडकाउ फुकाउन अधिकार सेवा आयोगलाई हुनेछ ।

अनुसूची १

समावेशीतर्फ छुट्याइएका पदमा दरखास्त दिँदा देहायका आधारमा दिनु पर्नेछः

१. आदिवासी/जनजातिका हकमा :

आदिवासी/जनजातिका हकमा नेपाल आदिवासी/जनजाति उत्थान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान ऐनमा सूचिकृत भएका जातीको हकमा सोही सूचीको आधारमा, तर नेपाल आदिवासी/जनजाति उत्थान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान ऐनमा सूचिकृत भएका जाति भित्र एक भन्दा बढी थरहरू भएमा सम्बन्धित स्थानीय निकायको प्रमुखको सिफारिसमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीबाट सूचिकृत भएको जाति भित्रको थर भनी प्रमाणित गराई दरखास्त साथ पेश गर्नु पर्नेछ ।

२. मधेसीका हकमा :

मधेसीका हकमा नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोक वमोजिमका संस्थाबाट मधेसी भनी प्रमाणित गरेको आधारमा, तर नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी संस्था नतोकेसम्म सम्बन्धित स्थानीय निकायको प्रमुखको सिफारिसमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीबाट मधेसी भनी प्रमाणित गराई दरखास्त साथ पेश गर्नु पर्नेछ ।

३. दलितका हकमा :

दलितका हकमा राष्ट्रिय दलित आयोगबाट सूचिकृत भएको जातिका हकमा सोही सूचीको आधारमा, तर, राष्ट्रिय दलित आयोगबाट सूचिकृत भएको जाति भित्र एक भन्दा बढी थरहरू भएमा सम्बन्धित स्थानीय निकायका प्रमुखको सिफारिसमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीबाट सूचिकृत भएको जाति भित्रको थर भनी प्रमाणित गराई दरखास्त साथ पेश गर्नेछ ।

४. अपाङ्गका हकमा :

अपाङ्गका हकमा अपाङ्गताको परिचयपत्र वितरण गर्न नेपाल सरकारले तोकेको निकायबाट अपाङ्ग भनी दिएको परिचयपत्रका आधारमा

५. पिछडिएको क्षेत्रका हकमा :

पिछडिएको क्षेत्र भन्नाले अछाम, कालिकोट, जाजरकोट, जुम्ला, डोल्पा, बझाङ्ग, बाजुरा, मुग र हुम्ला जिल्ला सम्भन्नु पर्दछ । पिछडिएको क्षेत्र समूहबाट आवेदन दिनेहरूले यहाँ उल्लेख भएका जिल्लामा स्थायी बसोबास उल्लेख गरी सम्बन्धित जिल्लाबाट प्राप्त गरिएको नागरिकताको प्रमाणपत्र तथा सम्बन्धित गाउँ विकास समिति वा नगरपालिकाबाट हाल सोही स्थानमा स्थायी बसोबास भएको भनी प्रमाणित गरेको पत्र दरखास्त साथ पेश गर्नु पर्नेछ ।

अनुसूची २
भौगोलिक वर्गीकृत क्षेत्रका जिल्लाहरू

क. वर्गका जिल्लाहरू

१. ताप्लेजुङ्ग २. सङ्खवासभा ३. सोलुखुम्बु ४. दोलखा (तोकिएका क्षेत्र मात्र) ५. रसुवा (तोकिएका क्षेत्र मात्र) ६. मनाङ्ग ७. मुस्ताङ्ग ८. डोल्पा ९. रुकुम १०. रोल्पा ११. जाजरकोट १२. जुम्ला १३. कालिकोट १४. मुगु १५. वाजुरा १६. हुम्ला १७. बझाङ्ग र १८. दार्चुला ।

ख. वर्गका जिल्लाहरू

१. पाँचथर २. तेह्रथुम ३. भोजपुर ४. खोटाङ्ग ५. ओखलढुंगा ६. रामेछाप ७. धादिङ्ग (तोकिएका क्षेत्र मात्र) ८. पर्वत ९. म्याग्दी १०. बाग्लुङ्ग ११. गुल्मी १२. अर्घाखाँची १३. प्यूठान १४. सल्यान १५. दलेख १६. अछाम १७. डोटी १८. डडेलधुरा र १९. वैतडी ।

ग. वर्गका जिल्लाहरू

१. इलाम २. धनकुटा ३. उदयपुर ४. सिन्धुली ५. गोरखा ६. तनहुँ ७. स्याङ्गजा ८. पाल्पा ९. दाङ १०. सुर्खेत ११. वर्दिया १२. कैलाली १३. कञ्चनपुर १४. सिन्धुपाल्चोक र १५. लमजुङ्ग ।

घ. वर्गका जिल्लाहरू

१. भापा २. मोरङ ३. सुनसरी ४. सप्तरी ५. सिरहा ६. धनुषा ७. महोत्तरी ८. सर्लाही ९. काभ्रे १०. नुवाकोट ११. मकवानपुर १२. रौतहट १३. वारा १४. पर्सा १५. चितवन १६. नवलपरासी १७. रूपन्देही १८. कपिलवस्तु १९. बाँके २०. कास्की २१. भक्तपुर २२. काठमाडौँ २३. ललितपुर ।

अनुसूची ३
कार्य सम्पादन र प्रशासनिक क्षमता मूल्याङ्कन

बहुवाका लागि आवेदन दिने कर्मचारीहरूले निम्न विवरण भरी आफ्नो संगठन वा निकाय प्रमुख समक्ष प्रस्तुत गर्नु पर्नेछ। निकाय प्रमुखले यस फारामलाई प्रमाणित गरी सम्बन्धित शाखा/युनिट प्रमुख (अधिकृतस्तर) लाई मूल्याङ्कनार्थ उपलब्ध गराई त्यहाँबाट मूल्याङ्कन भई आएपछि आफुले मूल्याङ्कन गरेर गोप्य रूपमा सेवा आयोगमा उपलब्ध गराई दिनु पर्नेछ। एकपल्ट विवरण भरी निकाय प्रमुख समक्ष प्रस्तुत भएको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम सम्बन्धित कर्मचारीको हातमा दिनु हुँदैन।

आवेदित पद : विज्ञापन नं.

१. व्यक्तिगत विवरण :

कर्मचारीको नाम :

जन्म मिति :

हालको पद :

हालको पदमा नियुक्ति मिति :

सेवा समूह :

सुरु स्थायी नियुक्ति मिति :

हालको संगठन/निकायमा सेवा सुरु गरेको मिति :

२. सबैभन्दा माथिल्लो शैक्षिक योग्यता :

३. तालिम, गोष्ठी आदिमा भाग लिएको विवरण (हालको पदमा नियुक्ति भए पश्चात)

४. आफ्नो कार्यस्तर अभिवृद्धिका लागि गरेको कामहरूको विवरण :

५. मान पदवी, पुरस्कार पाएको भए उल्लेख गर्ने :

६. विभागीय कारबाही भएको भए उल्लेख गर्ने :

मिति :

आवेदकको सही :

कार्यालयको छाप

.....
संगठन/निकाय प्रमुख
मिति :

सुपरीवेक्षकले भर्ने फारम

सुपरीवेक्षकको हैसियतले कर्मचारीहरूको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्न देहाय अनुसार उत्कृष्ट, राम्रो, सन्तोषजनक स्केलका ६ वटा बुंदाहरू दिइएको छ। मूल्याङ्कनकर्ताले प्रत्येक बुंदामा दिइएको उचित स्केल सबैमा रेजा (✓) चिन्ह लगाइ मूल्याङ्कन गर्नु अनिवार्य हुनेछ। कुनै कोठामा रेजा नलगाएको पाइएमा त्यसमा सन्तोषजनक स्तर कायम हुनेछ। स्केलको परिभाषा निम्नानुसार हुनेछ।

उत्कृष्ट स्केल	५
राम्रो स्केल	४
सन्तोषजनक स्केल	३

(क) वैयक्तिक गुणहरू	उत्कृष्ट ५	राम्रा ४	सन्तोषजनक ३
१. नैतिकता र आचरण			
२. समयको पालना			
३. कार्यप्रति उत्साह र लगनशिलता			
४. अरू कर्मचारीसँग मिलेर काम गर्ने क्षमता			
५. तोकिएको कार्य सम्पादन स्तर			
६. निर्देशनको पालना			
जम्मा प्राप्ताङ्क - अङ्कमा			
(अक्षरमा))			
<p>कूल प्राप्ताङ्क ८० प्रतिशतभन्दा बढी (२४ अङ्कभन्दा बढी) र ६० प्रतिशतभन्दा घटी (१८ अङ्कभन्दा घटी) दिएमा औचित्यपूर्ण कारण जनाउनु पर्नेछ। कारण नजनाई कूल प्राप्ताङ्क ८० प्रतिशतभन्दा बढी वा ६० प्रतिशतभन्दा घटी दिएको पाइएमा बढीमा ८० प्रतिशत र घटीमा ६० प्रतिशत अङ्क नै कायम हुनेछ। तर २५ प्रतिशतभन्दा कम अङ्क दिन पाइने छैन। यदि सोभन्दा कम अङ्क दिएमा ६० प्रतिशत अङ्क कायम हुनेछ।</p> <p>.....</p> <p>.....</p>			
मूल्याङ्कनकर्ता :			
नाम :	सही :		
पद :			
कार्यालय:			
मिति:			
कार्यालयको छाप			

माथि सुपरीवेक्षकका हैसियतले मूल्याङ्कन गर्ने अधिकृत सम्बन्धित कर्मचारी कार्यरत शाखा/युनिटको प्रमुख हुन् भनि प्रमाणित गरिएको पत्र संलग्न हुनु पर्ने छ।

प्रमुख मूल्याङ्कनकर्ताले भने फाराम

प्रमुख मूल्याङ्कनकर्ताको हैसियतले कर्मचारीहरूको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्न देहाय अनुसार उत्कृष्ट, राम्रो, सन्तोषजनक स्केलका १० वटा बुँदाहरू दिइएको छ। मूल्याङ्कनकर्ताले प्रत्येक बुँदामा दिइएको उचित स्केल सबैमा रेजा (✓) चिन्ह लगाई मूल्याङ्कन गर्नु अनिवार्य हुनेछ। कुनै कोठामा रेजा नलगाएको पाइएमा त्यसमा सन्तोषजनक स्तर कायम हुनेछ। स्केलको परिभाषा निम्नानुसार हुनेछ।

उत्कृष्ट स्केल	५
राम्रो स्केल	४
सन्तोषजनक स्केल	३

मूल्याङ्कनका आधार	उत्कृष्ट ५	राम्रो ४	सन्तोषजनक ३
१. परिपक्वता			
२. कार्य सम्पादन क्षमता, निर्णय गर्न सक्ने			
३. सृजनात्मक शैलीबाट काम गर्ने क्षमता			
४. निकायलाई समय समयमा आई पर्ने कार्यमा सहयोग			
५. संगठन वा निकायप्रति प्रतिबद्धता			
६. निर्देशनको पालना			
७. पेशागत श्रृजनशिलता र पेशागत प्रतिबद्धता			
८. समस्या र समाधान			
९. माथिल्लो तहको जिम्मेवारी वहन गर्न सक्ने			
१०. मातहतका कर्मचारीहरूलाई निर्देशन दिन सक्ने			
जम्मा प्राप्ताङ्क - अङ्कमा..... (अक्षरमा))			
कूल प्राप्ताङ्क ८० प्रतिशत भन्दा बढी (४० अङ्क भन्दा बढी) र ६० प्रतिशत भन्दा घटी (३० अङ्कभन्दा घटी) दिएमा औचित्यपूर्ण कारण जनाउनु पर्नेछ। औचित्यपूर्ण कारण नजनाई कूल प्राप्ताङ्क ८० प्रतिशतभन्दा बढी वा ६० प्रतिशतभन्दा घटी दिएको पाइएमा बढीमा ८० प्रतिशत र घटीमा ६० प्रतिशत अङ्क नै कायम हुनेछ। तर २५ प्रतिशतभन्दा कम अङ्क दिन पाइने छैन। यदि सोभन्दा कम अङ्क दिएमा ६० प्रतिशत अङ्क कायम हुनेछ।			
.....			
.....			
मूल्याङ्कनकर्ता: नाम:	सही :		
पद :			
कार्यालय :			
मिति			
कार्यालयको छाप			

पुनर्मूल्याङ्कनकर्ता/पुनरावलोकनकर्ताबाट प्रदत्त अङ्क (पूर्णाङ्क २०)

जम्मा प्राप्ताङ्क - अङ्कमा..... अक्षरमा

पुनर्मूल्याङ्कनकर्ता/पुनरावलोकनकर्ताबाट प्रदत्त अङ्क ८० प्रतिशत (१६) भन्दा बढी र ६० प्रतिशत (१२) भन्दा घटी भएमा औचित्यपूर्ण कारण जनाउनु पर्नेछ। कारण नजनाई प्राप्ताङ्क ८० प्रतिशतभन्दा बढी वा ६० प्रतिशतभन्दा घटी दिएको पाइएमा बढीमा ८० प्रतिशत र घटीमा ६० प्रतिशत अङ्क नै कायम हुनेछ। तर २५ प्रतिशतभन्दा कम अङ्क दिन पाइने छैन। यदि सोभन्दा कम अङ्क दिएमा ६० प्रतिशत अङ्क कायम हुनेछ।

.....
.....

पुनर्मूल्याङ्कनकर्ताको सही :
मिति:

कार्यालयको छाप

सेवा आयोगको कार्यालयको प्रयोजनका निमित्त

सुपरीवेक्षकबाट प्रदत्त अङ्क

प्रमुख मूल्याङ्कनकर्ताबाट प्रदत्त अङ्क

पुनर्मूल्याङ्कनकर्ताबाट प्रदत्त अङ्क

जम्मा अङ्क

.....
तयार गर्ने

.....
रुज गर्ने

पुनरावलोकनकर्ता अधिकारी सम्बन्धमा

त्रि.वि.कार्यकारी परिषदको मिति २०७६।१।२३ को बैठकको निर्णय अनुसार भएको थप व्यवस्था

त्रिभुवन विश्वविद्यालय कर्मचारीको नियुक्ति तथा बढुवाको सिफारिस सम्बन्धी विनियम, २०७३ को परिच्छेद ९ को विनियम ३० मा कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको पुनरावलोकनकर्ता अधिकारी तोकिएकोमा पुनरावलोकनकर्ताको नाता भित्रको कुनै व्यक्तिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको पुनरावलोकन कसले गर्ने भन्ने सम्बन्धमा विनियममा स्पष्ट व्यवस्था नभएको सम्बन्धमा छलफल हुँदा रजिष्ट्रारले पुनरावलोकन गर्ने व्यवस्थामा कुनै पदमा रजिष्ट्रारको नातेदार समेत प्रतिस्पर्धि भएको कारणले पुनरावलोकन हुन नसक्ने अवस्थामा सो पदको सबै उम्मेदवारको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको पुनरावलोकन शिक्षाध्यक्षले गर्ने, शिक्षाध्यक्षले पनि नातेदार प्रतिस्पर्धि भएको कारणले पुनरावलोकन गर्न नमिल्ने अवस्था भएमा उपकुलपतिबाट पुनरावलोकन गरिने तथा उपकुलपतिबाट पनि सो पुनरावलोकन हुन नसक्ने भएमा कार्यकारी परिषदबाट तोकिएको अधिकारीबाट पुनरावलोकन गराउने भन्ने व्यवस्था भएको ।